



FACULDADE DE TECNOLOGIA E CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – FATECS

**CURSO:** CIÊNCIAS CONTÁBEIS

**LINHA DE PESQUISA:** CONTABILIDADE GERENCIAL

**ÁREA:** ANÁLISE DE DECISÕES

VIVIANE LIMA CARVALHO

RA: 21005112

**ANÁLISE DOS EFEITOS DAS DEMISSÕES VOLUNTÁRIAS NAS CONTAS  
DAS EMPRESAS**

Brasília, DF

2013

VIVIANE LIMA CARVALHO

**ANÁLISE DOS EFEITOS DAS DEMISSÕES VOLUNTÁRIAS NAS CONTAS  
DAS EMPRESAS**

Trabalho de Curso (TC) apresentado como  
requisito para conclusão do curso Bacharel em  
Ciências Contábeis do UNICEUB - Centro  
Universitário de Brasília.

Orientador: Prof. Dr. Jorge de Souza Bispo

Brasília-DF  
2013

VIVIANE LIMA CARVALHO

**ANÁLISE DOS EFEITOS DAS DEMISSÕES VOLUNTÁRIAS NAS CONTAS  
DAS EMPRESAS**

Trabalho de Curso (TC) apresentado como requisito para conclusão do curso Bacharel em Ciências Contábeis do UNICEUB - Centro Universitário de Brasília.

Orientador: Prof. Dr. Jorge de Souza Bispo

Brasília, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2013

**Banca Examinadora**

---

Prof.: Dr. Jorge de Souza Bispo

---

Prof.(a)

---

Prof.(a)

## DEDICATÓRIA

Aos meus dois pais, Marcos Antônio Parentes Carvalho e Jaldir Torres dos Santos Lima, que sem querer querendo me inspiraram esse tema, e a vida.

## AGRADECIMENTO

À toda a minha família, pelo apoio moral e financeiro, em especial à minha mãe, a quem devo a vida;

Ao Felipe e à Maria Luisa, que são o que tenho hoje de mais valioso;

Aos meus professores, em especial ao meu orientador Prof. Dr. Jorge Bispo, por toda a paciência e dedicação;

Aos meus amigos, aos que eu já tinha e aos que conquistei ao longo do curso, em especial à Camila e Rosana, por tornarem curta e agradável uma longa e difícil jornada;

Às minhas irmãs, simplesmente por serem quem são e por significarem tanto na minha vida.

# **ANÁLISE DOS EFEITOS DAS DEMISSÕES VOLUNTÁRIAS NAS CONTAS DAS EMPRESAS**

Viviane Lima Carvalho

## **RESUMO**

Os Planos de Demissão Voluntária surgiram, em um primeiro momento, como uma forma de minimizar os efeitos das dispensas em massa necessárias entre os anos 80 e 90. No entanto, com a dinamicidade da economia, a estratégia volta a ser utilizada frequentemente. Em meio ao contexto histórico e econômico em que surgiram, e ao considerar seus conceitos e principais questões envolvidas, o presente trabalho objetivou entender o porquê do uso crescente desse tipo de demissão e, para isso, analisou o efeito das demissões voluntárias nas contas das empresas. Os dados foram coletados por meio de pesquisa em livros, artigos científicos e internet, portanto, trata-se de pesquisa bibliográfica. Caracteriza-se ainda como um estudo exploratório e descritivo, sob enfoque qualitativo. Ao relacionar as contas envolvidas, tais como as despesas operacionais e as despesas com pessoal com a receita e o lucro líquidos, a conclusão a que se chegou é a de que, embora inicialmente alto, o investimento que a empresa realiza é percebido no curto prazo, em decorrência da economia com redução das despesas com pessoal e do quanto elas representam no resultado. Além disso, diversas vantagens são percebidas tanto para empresa como para os funcionários e para a sociedade em geral.

**Palavras-chave:** Plano de Demissão Voluntária. Análise. Efeito econômico e financeiro. Benefícios

## 1. INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho, visando amenizar a nítida desigualdade existente entre empregado e empregador, possui um caráter extremamente protetivo, o que acaba limitando as empresas na hora de determinadas decisões. Quando da necessidade de redução de custos, por exemplo, os princípios da Irredutibilidade e da Isonomia Salarial, dificultam a melhor adequação do quadro funcional à realidade operacional, pois não deixam espaço para grandes alterações.

Por outro lado, do ponto de vista econômico, a introdução de novas tecnologias e novas formas de produção, se faz necessária à medida em que o mercado as exige. Para manter o produto competitivo e ampliar a sua distribuição diante da concorrência acirrada, do alto poder do *marketing* e do rápido avanço da ciência e da tecnologia, as empresas lançam mão às estratégias econômicas, tais como a fusão e a incorporação de empresas, a reestruturação produtiva, a expansão da capacidade, as terceirizações e as privatizações. Esses processos acabam por gerar excesso de pessoal e alto custo de manutenção. Além disso, eventuais crises financeiras internas, nacionais ou internacionais, podem exigir nova adequação ao tamanho do mercado e à capacidade da empresa.

Nessas situações, para garantir a sustentabilidade do negócio, a empresa acaba vendo na demissão a melhor saída, o que, no entanto, acarreta em uma série de indenizações e multas. Ademais, pode deixar a gerência diante de questões legais desagradáveis, além do fato de que prevalecerá sempre a condição mais benéfica ao trabalhador, em decorrência de princípios como o *in dubio pro operário*, beneficiando sempre o empregado em caso de controvérsia.

Independentemente das razões que a ocasionam, toda demissão é uma violência social. O papel da empresa é fazer o que estiver ao seu alcance para minimizar seus efeitos. Diante disso, os gestores buscam, nos Planos de Demissão ou Desligamento Voluntário, uma maneira de conciliar as duas coisas. A estratégia permite diminuir o número de funcionários de uma forma menos traumática, de maneira a evitar maiores insatisfações e problemas judiciais e, ao mesmo tempo, traz um novo caminho para otimização dos custos e racionalização na gestão de pessoas. Enquanto o empregado recebe uma série de benefícios dos quais não gozaria em caso de demissão, a empresa procura amenizar o impacto causado na sociedade e em sua imagem.

No entanto, apesar de sua utilização cada vez mais frequente, os PDVs ainda não receberam a devida atenção dos grandes doutrinadores, sendo mais raros ainda os estudos voltados para as empresas. Assim sendo, a questão de pesquisa que originou o presente artigo é: O que tem de positivo na implementação dos Planos de Demissão Voluntária que justifique a sua utilização? O principal objetivo deste trabalho é concluir quando os benefícios buscados serão alcançados, para que se entenda o porquê do uso crescente e cada vez mais frequente desse tipo de demissão. Para isso, duas empresas foram usadas como exemplo: Eletrobrás e CEMIG.

Os objetivos específicos deste artigo estão voltados à analisar os balanços das empresas supracitadas, de maneira a avaliar os impactos causados pela despesa com pessoal e relacionar com as despesas operacionais totais, com o lucro e receita líquidos do exercício e com o próprio programa.

A importância deste estudo se dá devido ao fato de que, embora amplamente utilizado no âmbito empresarial, o tema sofre com uma escassez muito grande de livros ou artigos que tratem do assunto. Pela primeira vez, um artigo acadêmico trará um estudo voltado para os custos envolvidos durante o processo, tais como o custo para implementação do plano e o impacto disto no resultado operacional, além de verificar qual é a média de tempo em que este gasto é absorvido e o quanto a adoção do plano representará de economia, de maneira a embasar decisões futuras pela implementação ou não do programa.

A próxima seção deste estudo está composta pelo referencial teórico, que aborda um breve contexto histórico e econômico no qual se inserem os Planos de Demissão Voluntária, além do conceito, de alguns aspectos importantes e da visão da justiça acerca do assunto. Em seguida, são apresentados os procedimentos metodológicos de pesquisa, a análise do impacto do PDV nas contas das empresas e, por fim, as considerações finais.



## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1. Histórico

A década de 90 foi marcada por profundas transformações no Brasil e no mundo. No caso brasileiro, apesar de ser considerada uma década perdida, possui alguns dados que podem ser considerados favoráveis tais como a abertura e a integração da economia com o mercado externo. Com a mudança no regime político, a economia nacional passou por uma reestruturação, onde o Estado deixa de atuar ativamente no setor produtivo, e privatiza grande parte das empresas públicas, como exemplo a Telesp, a Companhia Vale do Rio Doce e o Banespa.

As privatizações ocorrem quando da venda de estatais para a esfera privada e normalmente se processam quando atravessam sérias crises financeiras ou quando os lucros proporcionados não estão de acordo com a exigência de um mercado competitivo. Além disso, é um processo inerente à globalização e tem ocorrido em todo o mundo.

Diante desse cenário, os Planos de Demissão Voluntária ganham a atenção das empresas, que passam a utilizá-lo com frequência. O PDV, como é comumente chamado, é um instrumento utilizado por empresas públicas e privadas como uma forma de redução do quadro de pessoal, sendo os bancos os seus principais usuários. Isso se justifica devido às especificidades determinantes que o setor bancário apresenta em seu processo de reestruturação produtiva e que levam à eliminação de diversos postos de trabalho.

Segundo Carrijo e Navarro (2009, p.158),

as transformações advindas do processo de reestruturação produtiva, que atingiram o mundo da produção e do trabalho em escala global, alteraram tanto o aparato tecnológico das empresas, com a incorporação de novas tecnologias, técnicas organizacionais e gerenciais, quanto as relações e as condições de trabalho.

A reestruturação produtiva passou a ter visibilidade no país em 1980, ocorrendo de forma mais generalizada a partir dos anos de 1990, acompanhada do processo de privatização e desnacionalização.

Ao longo do século XX, o padrão taylorista-fordista, com seus sistemas de produção em massa, passou a ser substituído por modelos mais flexíveis, inaugurando-se um novo paradigma tecnológico organizacional, que, segundo

Filgueiras (2001 apud CARRIJO e NAVARRO, 2009, p. 158) “resume-se, em essência, na palavra flexibilidade, e busca permanentemente libertar os processos produtivos/comerciais/financeiros, sob o comando do capital, de todas as formas de rigidez próprias do fordismo”. Ainda citando Filgueiras (2001 apud CARRIJO e NAVARRO, p. 158), quanto às novas formas de gestão, “o princípio da flexibilidade se apoia no *just-in-time*, que implica na economia de todos os elementos da produção e eliminação de todos os desperdícios, de todas as 'sobras' e de todos os tempos mortos no interior da jornada de trabalho”.

Ao estudar um grande banco estatal do Estado de Minas Gerais, Silva et al. (2007 apud BARBOSA, VIEIRA e CAMPOS, 2011) identificaram que o primeiro grande programa de adequação de quadros na empresa ocorreu em 1990. Parte dessa reestruturação consistiu em terceirização, o que levou à necessidade de realocação dos funcionários. Não havendo condição de alocação para todos, em 1995 foi anunciado o Programa de Desligamento Voluntário (PDV), que pretendia demitir 16.500 trabalhadores. Com a privatização do banco, à medida em que ocorriam as demissões, novos funcionários eram contratados, com salários inferiores à metade dos antigos. Juntamente com os terceirizados e os jovens trabalhadores, a expansão na contratação de estagiários também contribuiu com a nova formação do quadro da empresa.

Embora a dispensa de trabalhadores seja inerente ao processo de reestruturação produtiva, não se pode ignorar que as demissões não são apenas fatos quantificáveis, como as indenizações financeiras, o número de postos de trabalho perdidos ou trabalhadores reciclados, mas representam muitos sofrimentos, traumas e perdas para as pessoas envolvidas.

É importante ressaltar também que, ao longo dos anos, a demissão foi objeto de grandes estudos e o resultado que se observa em boa parte deles é de que os reflexos da perda de emprego são negativos e nocivos às pessoas, podendo ter natureza emocional, psicológica, física, comportamental, familiar, econômica, profissional ou social (CALDAS e WOOD, 1999).

A partir daí, advém a ideia principal do PDV: amenizar esses sentimentos e tornar o processo de demissão menos traumático. Frequentemente descrito como um jeito humano de lidar com a redução da mão-de-obra, o Plano de Demissão Voluntária é uma alternativa lógica à demissão, haja vista dá ao empregado a

oportunidade de tomar a decisão por conta própria ao invés de a gerência escolher, arbitrariamente, quem será dispensado (UNIVERSIA, 2006).

Ao aderir, o empregado se encontra geralmente em duas situações: os de idade próxima à aposentadoria, que a anteciparão, e aqueles que enxergarão uma excelente oportunidade de dar novos rumos à carreira e vida profissional, buscando a partir daí, novos horizontes e possibilidades.

## **2.2. A crise financeira internacional e as demissões**

A ruptura do sistema de financiamento de imóveis nos Estados Unidos em 2008, desencadeou uma crise que até os dias de hoje é sentida por todo o mundo. Os prejuízos bilionários aos bancos, com a quebra de algumas instituições financeiras como a do banco americano Lehman Brother, fez com que os governos norte-americano e europeu precisassem injetar ajudas bilionárias a estas instituições.

Ao longo dos anos, a crise foi se manifestando sob novos aspectos, que podem ser considerados tão somente novas fases de uma mesma crise, tais como o aprofundamento do déficit público com endividamento descontrolado e a desaceleração da atividade econômica. Considerando as características do mundo globalizado em que o ser humano está inserido, fica evidente que a crise se alastraria pelo resto do mundo. No caso do Brasil, por exemplo, a recessão nos EUA e em países da Europa, de certa forma reduziu a demanda por produtos brasileiros, o que causa perda e diminuição de receitas para os exportadores, além de uma forte tendência na diminuição de investimento em empresas no país.

Segundo Kerstenetzky (2012, p.26),

crises econômicas têm quatro manifestações distintas: real, financeira, fiscal e cambial. A grande maioria das crises capitalistas são crises reais, ou seja, resultam da volatilidade do comportamento dos capitalistas quanto às decisões de investimento produtivo. Há crise real quando a redução dos investimentos trava a geração de renda e emprego.

A crise que ocorreu nos EUA em 2008, apesar de financeira, gerou crise real, praticamente dobrando a taxa de desemprego.

Os reflexos disso ainda são sentidos em 2013. Somente no primeiro trimestre, ao menos trinta anúncios de demissão em massa foram feitos em todo o mundo. A

exemplo disso, pode-se citar as empresas TNT Express (Holanda), Coca-Cola (EUA), Hewlett-Packard – HP (Alemanha), Honda (Inglaterra), Société Générale (França), Barclays (Ásia) e Latam (Brasil) (BARBOSA, 2013).

## **2.3. Plano de Demissão Voluntária**

### **2.3.1. Conceito de PDV**

O Plano de Demissão Voluntária    uma transa  o extrajudicial que visa a resciss  o da rela  o de trabalho de maneira bilateral, ou seja,    um acordo de vontades que visa atender a todas as partes envolvidas. De um lado, o empregado recebe uma série de vantagens que não lhe seriam devidas caso tivesse sido dispensado imotivadamente, e de outro, a empresa consegue uma maior satisfa  o do empregado, reduzindo o risco de propostas de reclama  t  rias trabalhistas, além de amenizar o impacto social gerado, transmitindo    sociedade uma imagem positiva devido    preocupa  o e assistência prestada.

Os PDVs são, portanto, um mecanismo de incentivo financeiro, que o empregador oferece visando desencadear pedidos de demissão, mediante pagamento de uma indeniza  o. O plano deve conter a justificativa de implanta  o do programa, a discrimina  o das verbas a serem pagas e a descri  o das vantagens oferecidas, que são, geralmente, um ano de s  l  rio nominal por ano de trabalho, complementa  o do plano de previdência privada e assistência médica estendida por algum tempo após o desligamento.

Geralmente, as empresas sentem a necessidade de lançar um PDV durante ou após processos de reorganiza  o, reestrutura  o e fusão, privatiza  o, crises financeiras nacionais ou internacionais ou simplesmente por desinteresse na manuten  o de determinada mão-de-obra. Esses processos acarretam um desligamento necessário de funcionários, com vistas a adequa  o    nova realidade operacional e novo perfil empresarial.

Os PDVs podem ser utilizados tanto por empresas públicas quanto privadas, e são uma maneira encontrada pela gerência de suavizar as demissões em massa, tornando todo o processo menos traumático. No entanto, para que seja cumprida essa ideia, o anúncio do plano deve ser feito com total honestidade e transparência, apresentando as principais razões e apontando expectativas futuras para os

aderentes. Além disso, durante o planejamento, não só os empregados desligados, mas os remanescentes e também a comunidade devem ser levados em conta.

Não há no ordenamento jurídico pátrio atual, legislação específica acerca da implementação do programa. O entendimento é de que a assistência do sindicato é imprescindível durante a transação, de modo que a desigualdade apontada no direito trabalhista seja equilibrada, devendo ainda haver a homologação do instrumento rescisório por órgãos competentes. Além disso, é essencial que os direitos envolvidos sejam patrimoniais e transacionáveis e que haja total liberdade de adesão por parte do funcionário, que não haja discriminação de qualquer natureza entre os trabalhadores e que esteja presente a bilateralidade, com reciprocidade de ônus e concessões.

### 2.3.2. Direitos do empregado na rescisão contratual

Os direitos do empregado quanto às verbas rescisórias ao se desligar pelo PDV são os mesmos direitos previstos na legislação trabalhista, com exceção da multa de 40% sobre saldo FGTS e do recebimento das parcelas do Seguro-Desemprego, que, contudo, podem ser aplicados caso a empresa assim decida. Os principais deles são o saldo de salários, as férias vencidas e proporcionais, bem como o terço constitucional sobre as mesmas, o 13º salário proporcional e o depósito do FGTS da rescisão.

Além desses, a empresa concederá benefício extra, a título de indenização, que vai depender da política implementada e acordada com os funcionários e o sindicato, e das peculiaridades de cada caso, mas geralmente incluem um salário nominal por ano de trabalho, assistência médica ao empregado e seus dependentes por algum tempo após o desligamento e a complementação do plano de previdência privada.

Os Planos de Demissão Voluntária mais completos incluem ainda cursos profissionalizantes ou de atualização e consultorias para transição de carreira ou para abertura de um empreendimento, dentre outras ações que facilitem a reinserção do funcionário no mercado de trabalho.

### 2.3.3. Questões relacionadas ao PDV

Apesar das vantagens ora apresentadas, o Plano de Demissão Voluntária pode suscitar algumas questões que muitas vezes não são levadas em conta mas que podem acarretar em danos para a empresa.

O pensamento por trás da decisão de lançar ou não um PDV, segundo Kra (apud UNIVERSIA, 2006) envolve o custo para mandar um funcionário embora, o que exige uma combinação de dinheiro, benefícios e indenização, e o custo para manter esse mesmo funcionário. Além disso, traz questões relacionadas ao momento seguinte à demissão, referentes à substituição do funcionário ou eliminação do posto de trabalho, por exemplo.

Em suma, se a perda desse empregado não resultar em perda de receita, então tudo o que puder ser poupado será revertido em benefícios para a empresa.

Ainda segundo Kra (apud UNIVERSIA, 2006), após o anúncio, as questões que surgem ao empregador estão relacionadas à suficiência ou não do número de interessados e ao perfil dos aderentes, se são realmente aqueles esperados pela empresa. O que ocorre, muitas vezes, é que pessoas extremamente capazes podem acabar deixando a empresa, porque sabem que não terão grandes dificuldades para conseguir emprego em outro lugar.

Para Lamcombe (2003, apud BARBOSA, VIEIRA e CAMPOS, 2011), aqueles que tendem a aceitar a oferta são geralmente profissionais com iniciativa e que sabem aproveitar oportunidades, ou seja, justamente aqueles que a empresa tem interesse em manter.

Por outro lado, no caso daqueles funcionários que já planejavam sair ou aposentar-se de qualquer forma, não seria necessário o incentivo financeiro adicional para que o fizessem. Como a escolha de aderir ou não fica a cargo do empregado, o resultado é sempre impreciso.

Outra questão que deveria ser levantada quando da implementação de planos como o PDV, é o fato de que funcionários com anos de conhecimento da instituição deixarão a empresa. De acordo com Cappelli (apud UNIVERSIA, 2006) o PDV pode ser reflexo de uma estratégia da gerência ou de um desempenho financeiro sofrível. “O processo é movido por pressupostos acerca do rumo do negócio. No momento em que a gerência muda a estratégia, isto significa que ela quer uma empresa diferente.” Uma vez que esses gerentes não se preocupam com a memória institucional, os funcionários antigos são vistos como obstáculos ao processo de desenvolvimento.

Ainda de acordo com Capelli (apud UNIVERSIA, 2006), essa mentalidade de que a mudança de direção exige uma mudança na força de trabalho não existia na geração anterior de gerentes. Antigamente, as empresas sentiam que deviam algo aos empregados, hoje sentem que precisam de algo novo. Essa atitude surgiu com a aceleração do ritmo dos negócios. Uma empresa pode, relativamente depressa, mudar radicalmente sua estratégia e começar em outra direção com a ajuda de uma tecnologia mais avançada e de um novo grupo de trabalhadores.

Além disso, as saídas em massa podem afetar de forma significativa a moral daqueles que optam por ficar, além de sobrecarregá-los. Sirota (apud UNIVERSIA, 2006), alerta que a saída voluntária dos colegas costuma ser desanimadora para os que ficam. No entanto, a formulação de um bom plano, posterior ao PDV, onde as equipes de trabalho podem ser autogeridas e receber a mensagem de que não estão sendo exploradas, pode ajudar a combater esse sentimento.

Sirota (apud UNIVERSIA, 2006), diz que as empresas que difundem a responsabilidade posterior ao PDV estão dizendo aos que ficam que eles são importantes. Esse tratamento pode se estender aos funcionários que partiram, ajudando-os a encontrar outro emprego. Essa atitude passa uma ideia do empregado como parceiro e é bem vista pelos que ficam.

## **2.4 Visão da justiça acerca do assunto**

Para confirmar o fato de que a voluntariedade da adesão ao programa é requisito essencial para a validade do mesmo, a jurisprudência traz dois aspectos relevantes, quais sejam:

1. Nulidade do ato quando observado o vício de consentimento. As decisões judiciais determinam que haja a reintegração do trabalhador quando alegada pressão psicológica, constrangimento, ameaças, assédio ou coação por parte do empregador. A título exemplificativo, segue julgado do Tribunal Superior do Trabalho:

RECURSO DE REVISTA. ADESÃO AO PDV. VÍCIO DE CONSENTIMENTO. ERRO. REINTEGRAÇÃO. Ocorrendo vício de consentimento na adesão do empregado ao Plano de Demissão Voluntária, nulo é o ato de rescisão, restituindo-se as partes ao estado em que antes dele se achavam, com a reintegração ao emprego. Violações apontadas não configuradas e dissenso jurisprudencial não caracterizado. PROC. Nº TST-RR-

737.487/2001.0. Relator JUIZ CONVOCADO ANDRÉ LUÍS MORAES DE OLIVEIRA. Brasília, 03 de dezembro de 2003. (apud BARRETO).

2. O aderente ao programa não tem direito a seguro desemprego, haja vista o mesmo somente é concedido quando da dispensa involuntária do empregado. Nesse sentido, o artigo 6º da Resolução CODEFAT 467/2005 traz o seguinte texto: “A adesão a Planos de Demissão Voluntária ou similar não dará direito ao benefício, por não caracterizar demissão involuntária”.

Pela mesma razão, também não faz jus à indenização adicional equivalente a um salário mensal de que dispõe o artigo 9º da Lei 7.238/84, conforme jurisprudência a seguir:

DEMISSÃO. PROGRAMA DE INCENTIVO. INDENIZAÇÃO - Se os reclamantes saíram do emprego, espontaneamente, por terem aderido ao plano de demissão voluntário, não têm direito à indenização de um salário mensal instituída pela Lei 7.238/84, porque tal vantagem é concedida nos casos de despedida imotivada. Ac. nº 6222/99 Julg: 09.09.99 TRT nº 7354/98. Juíza Rel.: Laís Maria Rossas Freire. Publ. DOJT/7ªRG: 28.09.99. (apud BARRETO)

Outra questão amplamente discutida no âmbito jurídico diz respeito à abrangência real do PDV. Embora algumas empresas tragam, no escopo do plano, cláusulas gerais de quitação, o entendimento majoritário é de que somente as parcelas e os valores contidos no recibo de quitação assinado pelo empregado é que serão considerados.

Neste sentido, o Tribunal Superior do Trabalho editou Orientação Jurisprudencial (OJ) nº 270, firmando a seguinte posição: “A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho ante a adesão do empregado a plano de demissão voluntária implica quitação exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo” (apud LUCK, 2013).

Assim sendo, o empregado ainda poderá entrar com ação trabalhista pedindo verbas que não constaram do acordo, tais como horas extras e adicionais de periculosidade, noturnos, etc, haja vista que a quitação é exclusivamente das parcelas recebidas e discriminadas no recibo, que deve estar acompanhado pelo termo de adesão a estes planos, conforme jurisprudência a seguir:

A TRANSAÇÃO ADESÃO AO PROGRAMA DE DESLIGAMENTO VOLUNTÁRIO ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 270 DA SDI-1 DO TST APLICAÇÃO DA SÚMULA 333 DO TST - A transação



extrajudicial que importa na rescisão do contrato de trabalho ante a adesão do empregado ao plano de demissão voluntária apenas opera efeito de quitação em relação às parcelas discriminadas e recebidas a título de indenização, objeto específico da transação, e não abrange as demais prestações decorrentes do contrato findo, para as quais a transação não opera os efeitos dos arts. 1.030 do Código Civil e 5º, inciso XXXVI, da Carta Magna. (apud LUCK, 2013)

Por fim, o entendimento é de que os valores percebidos a título de incentivo à adesão a Programa de Demissão Voluntária possuem natureza indenizatória, não incidindo sobre eles imposto de renda. Para a Receita Federal, a verba indenizatória contemplada pela dispensa de constituição de créditos tributários são os valores especiais recebidos a título de incentivo à adesão a PDV, e são passíveis de restituição ou compensação. Não estão incluídas nesse conceito as indenizações já previstas na legislação trabalhista em casos de rescisão de contrato de trabalho, tais como gratificação de férias e aviso prévio trabalhado (RECEITA FEDERAL DO BRASIL).

Para confirmar a ideia, cita-se a seguir julgado da 8ª Turma do TRF-1ª Região, que condenou a União à restituição da verba indevidamente recolhida a título de imposto de renda, sobre o abono-indenização recebido pelos autores, em virtude de adesão ao programa de demissão voluntária patrocinado pela Companhia Vale do Rio Doce. Trata-se da APELAÇÃO CÍVEL Nº 2002.38.00.052624-5/MG, onde o pronunciamento da desembargadora foi o seguinte:

No caso da adesão aos programas de incentivo à aposentadoria, as parcelas recebidas pelos empregados não têm natureza de acréscimo patrimonial, mas constituem reserva destinada ao sustento do empregado e de sua família enquanto não desenvolve outra atividade remunerada que promova o aludido sustento. Desse modo, conclui-se que a natureza das parcelas pagas por ocasião da adesão aos mencionados planos constitui indenização pela perda do posto de trabalho, razão pela qual não há de se falar em incidência do imposto de renda.

### **3. METODOLOGIA**

De acordo com Marconi e Lakatos (2003, p.83), todas as ciências caracterizam-se pela utilização de métodos científicos, que são o “conjunto de atividades sistemáticas e racionais que, com maior segurança e economia, permitem alcançar o objetivo”.

Para Gil (2002, p. 41), assim como toda classificação, as pesquisas são classificadas de acordo com um critério, que costuma ser com base em seus objetivos gerais. Nesse sentido, o presente trabalho caracteriza-se como uma pesquisa exploratória, que, segundo o mesmo autor, tem como objetivo, além de propiciar maior familiaridade com o tema, a descoberta de intuições. Sampieri et al. (2006, p. 100) trazem um conceito que muito se aproxima do objetivo geral deste artigo: “pesquisa exploratória é realizada quando o objetivo consiste em examinar um item pouco estudado”. O presente estudo caracteriza-se ainda como descritivo, onde, segundo Sampieri et al. (2006, p.100) “o objetivo do pesquisador consiste em descrever situações, acontecimentos e feitos, isto é, dizer como é e como se manifesta determinado fenômeno”, no caso, as demissões voluntárias.

O planejamento de uma pesquisa exploratória é bastante flexível, mas na maioria dos casos assume a forma de pesquisa bibliográfica, como este artigo. Uma pesquisa bibliográfica, na visão de Martins e Lintz (2000, p. 29), “procura explicar e discutir um tema ou problema com base em referências teóricas publicadas em livros, revistas, periódicos, etc”.

Sob o enfoque qualitativo, a metodologia adotada consiste na utilização de dados e coleta de informações, para descobrir ou aperfeiçoar questões de pesquisas. Minayo (apud MORCONI e LAKATOS, 2004, p.271), traz que a pesquisa qualitativa “trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores, atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos”. No mesmo sentido, Marconi e Lakatos (2004, p. 269) dizem que “a metodologia qualitativa preocupa-se em analisar e interpretar aspectos mais profundos, descrevendo a complexidade do comportamento humano. Fornece análise mais detalhada sobre as investigações, hábitos, atitudes, tendências de comportamento, etc.”

De acordo com Lakatos e Marconi (1991, apud LOPES 2013), tendo como ponto de partida um problema, toda pesquisa tem como objetivo encontrar respostas e sanar dúvidas. Assim sendo, o presente trabalho voltou-se à aplicação dos conceitos encontrados, analisados e correlacionados para a solução do problema proposto.

#### **4. ANÁLISE DOS EFEITOS DAS DEMISSÕES VOLUNTÁRIAS NAS CONTAS DAS EMPRESAS**

A partir da ideia de que o sucesso empresarial está no cerne do modelo-político econômico contemporâneo baseado na competição e levando em conta o caráter efêmero do sucesso, que leva as empresas a procurarem fundamentos nas diversas áreas da administração, Moraes (p. 4) elaborou um artigo com a seguinte pergunta de pesquisa: Quais foram as estratégias competitivas funcionais utilizadas pelas grandes empresas brasileiras exitosas ao longo da década de noventa?

Dentre as estratégias de recursos humanos estão o incentivo à aposentadoria e a redução do quadro de funcionários, por demissão direta ou por meio de incentivos à demissão voluntária. Foram analisadas 256 empresas e mencionadas a utilização de 204 estratégias de recursos humanos, destacando-se entre elas Treinamento e Desenvolvimento, com 36,3% e, em segundo lugar, a Redução do Quadro de funcionários, com 18,1%. (MORAES, p. 13)

O que se percebe é que de lá pra cá pouca coisa mudou. Ainda hoje, umas das principais estratégias utilizadas não só no Brasil, mas em todo o mundo é a redução do quadro de funcionários, com vistas a adaptar-se à nova realidade operacional ou financeira.

A título exemplificativo de empresas estrangeiras, pode-se citar a Citigroup Inc., empresa americana que previu, para o ano de 2013, um custo de um bilhão de dólares, ou aproximadamente 2,2 bilhões de reais, com o corte de 11.000 funcionários ao redor do mundo, o que representa 4% da sua força de trabalho atual, concentrada em 275.000 trabalhadores. (REVISTA EXAME, 2013)

Na Alemanha, o banco Commerzbank, segundo maior do país, para demitir até 6.000 dos 48.000 funcionários, previu custo de 493 milhões de euros, aproximadamente 1,5 bilhões de reais, com vistas a economizar 11% de seus gastos operacionais totais (RFI Portugues).

No Brasil, o setor elétrico sofreu um forte e repentino impacto causado pela Medida Provisória 579, principalmente em relação à revisão tarifária e a antecipação das concessões do setor. Para se adequar, o corte de gastos se tornou necessário, e várias delas lançaram ou pretendem lançar entre os anos de 2012 a 2014, Planos de Demissão Voluntária. Uma boa justificativa para isso é o fato de que o custo com pessoal, conforme demonstrado a seguir, representa grande parte do custo operacional total e compõe a parte controlável dele. As empresas utilizadas na pesquisa foram a Companhia Energética de Minas Gerais (CEMIG) e a Eletrobrás.

No caso da primeira, o PDV utilizado foi realizado em 2009, devido a necessidade de reestruturação e com vistas a atender à expectativa de lucros crescentes.

Quadro 01: Contas da CEMIG – PDV 2009

Elaboração: autora

Fonte: cemig.inforvest.com.br

<b>Contas</b>	<b>2009 Valores em R\$ milhões</b>
Lucro/Prejuízo Líquido do Exercício	2.134
Receita Operacional Líquida	12.158
Despesas Operacionais Totais	8.466
Despesas com pessoal	1.318
Despesas de pessoal x Despesas operacionais totais	15,6%
Despesas de pessoal x Receita operacional líquida	9,2
Quantidade de funcionários total	9.746
Quantidade de adesões ao PDV	1.495
Demissões x Quadro de funcionários anterior	15,3%
Custo com PDV	206
Economia anual gerada	202
Tempo médio de recuperação	1,02

Ao considerar as relações existentes entre as despesas com pessoal e as mais diversas contas apresentadas na tabela, a conclusão a que se chegou foi de que o tempo médio para recuperação do gasto com o PDV seria de aproximadamente um ano. Para isso foram utilizadas as informações da tabela referentes à demissões x quadro de funcionários anterior, que foi 15,3%.

Ao projetar a mesma porcentagem em economia na folha de pagamento o valor encontrado é 202 milhões de reais. Partindo da provisão estabelecida pela empresa de que o custo do PDV giraria em torno de 206 milhões de reais, conclui-se que em pouco mais de um ano o gasto estaria pago, passando a empresa a usufruir de economias anuais em torno de 200 milhões de reais.

Para se ter uma ideia do peso da folha de pagamento para a empresa, o quadro trouxe também as relações com os custos operacionais totais e com a receita líquida. No primeiro caso, percebe-se que as despesas com pessoal representam 15,6% de todos os custos operacionais e, em relação a receita líquida,

significa 1/9 de seu valor, o que equivale dizer que, de toda a receita líquida da empresa, 1/9 é destinado a cobrir as despesas com pessoal.

Como o PDV foi realizado em 2009, encontra-se descrito nas notas explicativas da empresa, que, em 2010 foram provisionados mais 40 milhões em gastos, aumentando o tempo de retorno para quase 1 ano e meio. Mesmo assim, pode-se considerar que o benefício é percebido à médio prazo, sendo inferior a dois anos o tempo de recuperação.

Quadro: Contas Eletrobrás – PDV 2013

Elaboração: autora

Fonte: [www.eletrobras.com](http://www.eletrobras.com)

<b>Contas</b>	<b>2012 Valores em R\$ milhões</b>
Lucro/Prejuízo Líquido do Exercício	(6.926)
Receita Operacional Líquida	34.065
Despesas Operacionais Totais	32.396
Despesas com pessoal	7.668
Despesas de pessoal x Despesas operacionais totais	23,7%
Despesas de pessoal x Receita operacional líquida	4,5
Quantidade de funcionários total	28.078
Quantidade de demissões pretendidas	5.000
Demissões pretendidas x quadro de funcionários atual	17,8%
Custo estimado com PDV	2.000
Economia anual estimada	1.365
Tempo médio de recuperação	1,46

O lucro líquido do exercício da companhia no ano de 2011 foi de R\$ 3.762.019.000,00, passando a incorrer em um prejuízo bilionário em 2012. Diante disso, a companhia decidiu implantar um plano para redução de custos em 30% nos próximos 3 anos, incluindo a redução do quadro de pessoal, razão pela qual anunciou, em 2013, um Plano de Demissão Voluntária (REVISTA EXAME, 2013).

Ao analisar o quadro, é possível perceber que as despesas com pessoal impactam a receita operacional líquida na proporção de 4,5, o que significa que o gasto é maior do que 1/4 da receita. Além disso, as despesas com pessoal representam 23,7% das despesas operacionais totais. Considerando que nem todas as despesas operacionais são controláveis, essa porcentagem dá uma margem

muito grande para alterações, pois representa um valor significativo em que a gerência pode mexer.

O custo que a empresa estimou para o PDV foi de 2 bilhões de reais, para redução de 17,8% do seu quadro de funcionários, o que quer dizer 5.000 deles. Calculando a economia com base no mesmo percentual, é possível observar que a economia anual gerada será de aproximadamente 1,3 bilhão de reais, o que se permite concluir um tempo médio de recuperação de pouco menos de um ano e meio.

Novamente o que se percebe é que, apesar de aparentemente alto o custo inicial do programa, com pouco mais de um ano de economia na folha de pagamento a empresa recupera o dinheiro investido e passa a perceber uma sobra adicional de mais de 1 bilhão de reais em seu resultado anual.

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O Plano de Demissão Voluntária surge em um contexto de mudança no regime político brasileiro e consequente reestruturação nacional nos anos 90. Com a crise mundial iniciada em 2008 e sentida até hoje, a antiga estratégia volta a ser amplamente utilizada.

Embora seja considerado como uma alternativa menos traumática para o enxugamento necessário do quadro de pessoal, quando da necessidade de redução de custos, o programa tem seu lado negativo. Muitas vezes, aqueles que tendem a aceitá-lo são os melhores da empresa, pois tem facilidade de reintegração no mercado. Além disso, a indenização paga a mais a título de incentivo torna-se um gasto desnecessário no caso daqueles que já iam se aposentar ou deixar a empresa de qualquer jeito.

Diante disso, a questão que se pretendia responder é: O que tem de positivo na implementação dos Planos de Demissão Voluntária que justifique a sua utilização? O presente trabalho procurou as razões baseado no impacto causado pela adoção do PDV às contas das empresas.

O objetivo principal da pesquisa era saber quando os benefícios pretendidos são realmente alcançados, o que se restou comprovado por meio da análise dos gastos com pessoal e seus reflexos nos resultados operacionais das empresas, bem como através da projeção da economia anual gerada pelo programa. Pode-se

concluir que, apesar do alto investimento inicial, o retorno é percebido no curto e médio prazo, e será usufruído ao longo de muitos anos.

Ademais, fato é que, ao mesmo passo em que as empresas precisam dinamizar seus recursos e extinguir qualquer insumo desnecessário no processo de produção, elas necessitam do poder de compra da população, que decorre, logicamente, de seres assalariados. Nesse sentido, o PDV faz circular dinheiro, não diminui o rendimento das famílias de maneira imediata e se preocupa com os traumas causados pela cessação da renda do indivíduo.

Portanto, o PDV, além de beneficiar a empresa que o implementa, com redução direta dos custos operacionais, beneficia as demais de maneira indireta, mantendo aquecida a economia. Além disso, a forma como uma empresa demite seus funcionários mostra o quanto ela se importa com o trabalhador, o que é essencial para manter a boa imagem perante a sociedade e para evitar que os impactos negativos das demissões recaiam sobre os funcionários remanescentes.

Os enxugamentos nem sempre são benéficos às empresas, devendo estas observarem sempre a melhor forma de fazê-los. Um estudo interessante para dar continuidade a este trabalho é a análise do efeito posterior à adoção do PDV nas contas da empresa, a fim de comprovar seus efeitos contínuos após plena quitação dos custos envolvidos, podendo utilizar como base as empresas ora pesquisadas ou trazer novos casos de implementação do plano. Dessa maneira, pretende-se ajudar as empresas na hora de tomar essa difícil decisão.

## REFERÊNCIAS

BARBOSA, Daniela. Revista Exame, **30 anúncios de demissões em massa feitos no 1º trimestre**, Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/negocios/noticias/31-anuncios-de-demissoes-em-massa-feitos-no-1o-trimestre#3>> Acesso em: 30/10/2013.

BARBOSA, Tainã Marques; Vieira, Naldeir dos Santos; CAMPOS, Daniela Cristina da Silveira. Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia. **Consequências dos Programas de Demissão Voluntária – Pdv: um Estudo de Caso na Cemig**, Disponível em: <<http://www.aedb.br/seget/artigos11/36014389.pdf>> Acesso em: 15/10/2013.

BARRETO, Manual do Contador. **2508 - PDV - PAI - Demissão Voluntária e Aposentadoria**. Disponível em:

<[http://www.manualdocontador.com.br/Conteudo/1941/2508\\_\\_PDV\\_\\_PAI\\_\\_Demissao\\_Voluntaria\\_e\\_Aposentadoria\\_\\_\\_\\_.html](http://www.manualdocontador.com.br/Conteudo/1941/2508__PDV__PAI__Demissao_Voluntaria_e_Aposentadoria____.html)> Acesso em: 14/10/2013.

BRASIL, Tribunal Regional Federal 1ª Região. Disponível em <<http://www.trf1.jus.br/Processos/ProcessosTRF/ConsProcTRF1Pes.php>> Acesso em 25/10/2013.

CALDAS, Miguel P.; WOOD, Thomas Jr. *Transformação e realidade organizacional: uma perspectiva brasileira*. São Paulo : Atlas, 1999.

CARRIJO, Débora Couto de Melo; NAVARRO, Vera Lucia. LER e planos de demissão voluntária: trajetórias de dor e sofrimento entre bancários. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, Brasil, v. 12, n. 2, p. 157-171, dez. 2009. ISSN 1981-0490. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25747>>. Acesso em: 06 Nov. 2013. doi:10.11606/issn.1981-0490.v12i2p157-171.

CEMIG. **EARNINGS RELEASE 2009 Cemig H.** Disponível em: <[http://cemig.infoinvest.com.br/ptb/7385/Earnings\\_Release\\_Cemig\\_H\\_2009\\_Port\\_Final\\_html/Earnings\\_Release\\_Cemig\\_H\\_2009\\_Port\\_Final.html](http://cemig.infoinvest.com.br/ptb/7385/Earnings_Release_Cemig_H_2009_Port_Final_html/Earnings_Release_Cemig_H_2009_Port_Final.html)> Acesso em: 30/10/2013.

Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador – CODEFAT. **Resolução nº 467, de 21 de dezembro de 2005**. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D398D4D8E013997C2556C29B3/Res467.pdf>> Acesso em 25/10/2013.

Eletrobrás. **Relatório de Administração e Demonstrações Financeiras 2012**. Disponível em: <<http://www.eletrobras.com/elb/services/eletrobras/ContentManagementPlus/FileDownload>> Acesso em: 26/10/2013.

GIL, Antonio Carlos. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

KERSTENETZKY, Celia Lessa. Instituto Ciência hoje. **A crise econômica internacional e o Brasil**. Disponível em: <[http://cienciahoje.uol.com.br/revista-ch/2012/289/pdf\\_aberto/crisemundial289.pdf/at\\_download/file](http://cienciahoje.uol.com.br/revista-ch/2012/289/pdf_aberto/crisemundial289.pdf/at_download/file)> Acesso em: 15/10/2013.

LOPES, Rosana Moreira. **A auditoria Governamental como meio de transparência na gestão pública**. Disponível em <<http://repositorio.uniceub.br/bitstream/235/3990/1/21039710.pdf>> Acesso em: 30/11/2013.

LUCK, Alan Saldanha. Revista Jurídica. **Vantagens e desvantagens da implantação sob o ponto de vista do empregador**. Disponível em: <<http://revistavisaojuridica.uol.com.br/advogados-leis-jurisprudencia/54/artigo190838-2.asp>> Acesso em: 14/10/2013.



MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria; *Fundamentos de Metodologia Científica*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

\_\_\_\_\_. MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria; *Metodologia Científica*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MARTINS, Gilberto de Andrade; Lintz, Alexandre. *Guia para elaboração de monografias e trabalhos de conclusão de curso*. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*, São Paulo. Editora Atlas, 2003 17ª edição.

MORAES, Walter Fernando Araújo de. Uma década de sucesso: Estratégias Competitivas de grandes empresas brasileiras exitosas. Disponível em: <[http://www.ufpe.br/gepec/exemplos/07\\_artigo04\(waltermoraes\).pdf](http://www.ufpe.br/gepec/exemplos/07_artigo04(waltermoraes).pdf)> Acesso em: 15/10/2013.

Receita Federal do Brasil. **Restituição de PDV - Programa de Demissão Voluntária.** Disponível em: <<http://www.receita.fazenda.gov.br/guiacontribuinte/restressarcomp/restcredadmin/RestPDV.htm>> Acesso em: 14/10/2013.

Revista Exame. **Conselho da Eletrobras aprova plano de demissão voluntária.** Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/negocios/noticias/conselho-da-eletobras-aprova-plano-de-demissao-voluntaria--2>> Acesso em: 15/10/2013.

\_\_\_\_\_. Revista Exame. **Citigroup fará 11 mil demissões e terá encargo de US\$1 bi.** Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/gestao/noticias/citigroup-fara-11-mil-demissoes-e-tera-encargo-de-us-1-bi>> Acesso em: 15/10/2013.

RFI Portugues. **Banco Commerzbank anuncia plano para demitir até 6 mil.** Disponível em: <<http://www.portugues.rfi.fr/economia/20130124-banco-commerzbank-anuncia-plano-para-demitir-ate-6-mil>> Acesso em: 15/10/2013.

SAMPIERI, Roberto Hernández; COLLADO, Carlos Fernández; LUCIO, Pilar Baptista; *Metodologia de Pesquisa*. 3. ed. São Paulo: McGraw-Hill, 2006.

Universia. **Prós e contras dos Planos de Demissão Voluntária: as empresas devem oferecê-los? E os empregados, será que devem aceitá-los?** Disponível em: <<http://www.wharton.universia.net/index.cfm?fa=viewArticle&id=1150&language=portuguese>> Acesso em: 30/10/2013.